



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dirección estratégica y el talento humano en la empresa Studio
Benessere SAC, La Molina, 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Br. Nilo Gabriel Mallma Ortega

ASESOR:

Dr. Leonidas Eduardo Pando Sussoni

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gerencias Funcionales

Lima – Perú

2018

Página del jurado

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALDIVIA	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : 707-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Nilo Gabriel Mallma Ortega, cuyo título es: "Dirección estratégica y el talento humano en la empresa Studio Benessere SAC, La Molina, 2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 Dieciséis.

Lima, San Juan de Lurigancho 24 de enero del 2019.


 Hugo Prado López
 PRESIDENTE


 Fátima del Socorro Torres Cáceres
 SECRETARIO



 Leónidas Eduardo Pando Sussani
 VOCAL

				
Bocón	Dirección de Investigación	Revisó	Revisó	Revisó

Dedicatoria

A mis padres por su infinito amor y apoyo incondicional,
y a mis hijos para que les sea fuente de inspiración.

Agradecimiento

Dejo constancia de mi agradecimiento a Dios por darme vida y fuerzas para afrontar este hermoso y duro camino, a la Universidad César Vallejo por abrirme sus puertas, a la empresa Studio Benessere S.A.C. por darme la oportunidad de desarrollarme en distinguida institución, a mi asesor Dr. Leonidas Pando Susoni por su paciencia y diligencia para el cumplimiento de nuestras actividades, a mis padres, Sabino Mallma y Teodosia Ortega, por su inmenso amor e incondicional apoyo, finalmente a mis hermosos hijos Brittany y Andrew por ser mis motores y mi gran felicidad.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Br. Nilo Gabriel Mallma Ortega, estudiante del programa de Maestría en Administración de Negocios MBA de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 41742497, con la tesis titulada “Dirección estratégica y el talento humano en la empresa Studio Benessere SAC, La Molina, 2018”, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 17 de agosto del 2018.

Firma.....
Br. Nilo Gabriel Mallma Ortega
DNI: 41742497

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, y en base a los reglamentos de la Escuela de Posgrado, presento ante Uds. la tesis titulada: Dirección estratégica y el talento humano en la empresa Studio Benessere SAC, La Molina, 2018, para optar el grado académico de Maestro en Administración de Negocios - MBA.

En este trabajo de investigación se explica la correlación que existe entre la dirección estratégica y el talento humano de los trabajadores, con una población de 111 trabajadores de la empresa Studio Benessere SAC, para lo cual se utilizó un instrumento que fue validado por el experto de investigación.

La presente investigación está dividida en ocho capítulos, los cuales se encuentran esquematizados de la siguiente manera: El capítulo I, contiene la Introducción, realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación, hipótesis y objetivos. El capítulo II, contiene el Método, incluye diseño de investigación, variables y operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad, método de análisis de datos y aspectos éticos. El capítulo III, muestra los Resultados de la investigación, en base a la aplicación del programa SPSS 22, conteniendo el análisis descriptivo, inferencial y contrastación de hipótesis. El capítulo IV, expresa la Discusión de los resultados. El capítulo V, precisa las Conclusiones de la investigación. El capítulo VI, plantea las Recomendaciones. Y finalmente el capítulo VII, muestra las Referencias Bibliográficas, culminando, el capítulo VIII contiene los anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	xii
Lista de figuras	xv
Resumen	xvi
Abstract	xvii
I. INTRODUCCIÓN	18
1.1. Realidad problemática	19
1.2. Trabajos previos	21
1.3. Teorías relacionadas al tema:	25
Modelo de planificación estratégica aplicada:	25
1.4. Formulación del problema:	53
Problema general:	53
Problemas específicos:	54
1.5. Justificación:	54
1.6. Hipótesis:	55
Hipótesis general:	55
Hipótesis específicas:	55
1.7. Objetivos:	56
Objetivo general	56
Objetivos específicos	56

II. MÉTODO	57
2.1. Diseño de investigación	58
Tipo de estudio	58
2.2. Variables	61
2.2.1. Operacionalización de las variables	62
Tabla 1	62
<i>Operacionalización de la variable 1. Dirección estratégica</i>	62
Tabla 2	63
<i>Operacionalización de la variable 2. Talento humano</i>	63
2.3. Población y muestra:	64
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:	64
Tabla 3	65
<i>Alternativas de puntuación y afirmación para la variable dirección estratégica</i>	65
Tabla 4	66
<i>Alternativas de puntuación y afirmación para la variable talento humano</i>	66
Tabla 5	67
<i>Validación de instrumentos</i>	67
Tabla 6	67
<i>Estadística de fiabilidad de la Variable 1: Dirección estratégica</i>	67
Tabla 7	68
<i>Análisis de fiabilidad de la Variable 2: Talento humano</i>	68
2.5. Métodos de análisis de datos	68
2.6. Aspectos éticos:	69
III. RESULTADOS	70
Análisis descriptivo:	71
Tabla 8	71
<i>Variable 1: Dirección estratégica</i>	71

Tabla 9	72
<i>Dimensión 1. Análisis</i>	72
Tabla 10	73
<i>Dimensión 2. Dirección</i>	73
Tabla 11	74
<i>Dimensión 3. Formulación de estrategias</i>	74
Tabla 12	75
<i>Dimensión 4. Ejecución y control estratégico</i>	75
Tabla 13	76
<i>Variable 2. Talento Humano</i>	76
Tabla 14	77
<i>Dimensión 1. Admisión de personas</i>	77
Tabla 15	78
<i>Dimensión 2. Retención del talento</i>	78
Tabla 16	79
<i>Dimensión 3. Desarrollo del personal</i>	79
3.2. Análisis inferencial:	80
Tablas cruzadas	80
Tabla 17	80
<i>Tabla cruzada Variable 1: Dirección estratégica*Variable 2. Talento Humano</i>	80
Tabla 18	81
<i>Tabla cruzada Variable 1: Dirección estratégica*Dimensión 1. Admisión de personas</i>	81
Tabla 19	83
<i>Tabla cruzada Variable 1: Dirección estratégica*Dimensión 2. Retención del talento</i>	83
Tabla 20	84
<i>Tabla cruzada Variable 1: Dirección estratégica*Dimensión 3. Desarrollo del personal</i>	84
Prueba de normalidad	85

	X
Tabla 21	86
<i>Prueba de normalidad de Kolmogorov</i>	86
Tabla 22	87
<i>Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman</i>	87
Contrastación de hipótesis:	87
Tabla 23	88
<i>Correlaciones de la prueba de hipótesis general</i>	88
Tabla 24	89
<i>Correlaciones de la prueba de hipótesis específica 1</i>	89
Tabla 25	90
<i>Correlaciones de la prueba de hipótesis específica 2</i>	90
Tabla 26	91
<i>Correlaciones de la prueba de hipótesis específica 3</i>	91
IV. DISCUSIÓN	93
V. CONCLUSIONES	98
VI. RECOMENDACIONES	101
VII. REFERENCIAS	103
VIII. ANEXOS	110
Anexo A. Matriz de consistencia	111
Anexo B. Artículo científico	113
Tabla 1.	118
<i>Correlaciones de la prueba de hipótesis general</i>	118
Anexo C. Instrumentos	121
Instrumento de la Variable 1. Dirección estratégica	121
Instrumento de la Variable 2. Talento humano	124

Anexo D. Base de datos	127
Anexo E. Validación de instrumentos	131
Anexo F. Carta de Presentación	141
Anexo G. Acta de aprobación de originalidad de tesis.	142
Anexo H. Pantalla Turnitin.	143
Anexo I. Autorización de publicación de tesis.	144
Anexo J. Autorización de la versión final del trabajo de investigación.	145

Lista de tablas

Tabla 1.	62
<i>Operacionalización de la variable 1. Dirección estratégica</i>	62
Tabla 2.	63
<i>Operacionalización de la variable 2. Talento humano</i>	63
Tabla 3.	65
<i>Alternativas de puntuación y afirmación para la variable dirección estratégica</i>	65
Tabla 4.	66
<i>Alternativas de puntuación y afirmación para la variable talento humano</i>	66
Tabla 5.	67
<i>Validación de instrumentos</i>	67
Tabla 6.	67
<i>Estadística de fiabilidad de la variable 1: dirección estratégica</i>	67
Tabla 7.	68
<i>Análisis de fiabilidad de la variable 2: talento humano</i>	68
Tabla 8.	71
<i>Variable 1: dirección estratégica</i>	71
Tabla 9.	72
<i>Dimensión 1. Análisis</i>	72
Tabla 10.	73
<i>Dimensión 2. Dirección</i>	73
Tabla 11.	74
<i>Dimensión 3. Formulación de estrategias</i>	74
Tabla 12.	75
<i>Dimensión 4. Ejecución y control estratégico</i>	75

Tabla 13.	76
<i>Variable 2. Talento humano</i>	76
Tabla 14.	77
<i>Dimensión 1. Admisión de personas</i>	77
Tabla 15.	78
<i>Dimensión 2. Retención del talento</i>	78
Tabla 16.	79
<i>Dimensión 3. Desarrollo del personal</i>	79
Tabla 17.	80
<i>Tabla cruzada variable 1: dirección estratégica*variable 2. Talento humano</i>	80
Tabla 18.	81
<i>Tabla cruzada variable 1: dirección estratégica*dimensión 1. Admisión de personas</i>	81
Tabla 19.	83
<i>Tabla cruzada variable 1: dirección estratégica*dimensión 2. Retención del talento</i>	83
Tabla 20.	84
<i>Tabla cruzada variable 1: dirección estratégica*dimensión 3. Desarrollo del personal</i>	84
Tabla 21.	86
<i>Prueba de normalidad de kolmogorov</i>	86
Tabla 22.	87
<i>Interpretación del coeficiente de correlación de spearman</i>	87
Tabla 23.	88
<i>Correlaciones de la prueba de hipótesis general</i>	88

Tabla 24.	89
<i>Correlaciones de la prueba de hipótesis específica 1</i>	89
Tabla 25.	90
<i>Correlaciones de la prueba de hipótesis específica 2</i>	90
Tabla 26.	91
<i>Correlaciones de la prueba de hipótesis específica 3</i>	91

Lista de figuras

Figura 1.	Variable 1: dirección estratégica	71
Figura 2.	Dimensión 1. Análisis	72
Figura 3.	Dimensión 2. Dirección	73
Figura 4.	Dimensión 3. Formulación de estrategias	74
Figura 5.	Dimensión 4. Ejecución y control estratégico	75
Figura 6.	Variable 2. Talento humano	76
Figura 7.	Dimensión 1. Admisión de personas	77
Figura 8.	Dimensión 2. Retención del talento	78
Figura 9.	Dimensión 3. Desarrollo del personal	79
Figura 10.	Variable 1: dirección estratégica*variable 2. Talento humano	80
Figura 11.	Variable 1: dirección estratégica*dimensión 1. Admisión de personas	82
Figura 12.	Variable 1: dirección estratégica*dimensión 2. Retención del talento	83
Figura 13.	Variable 1: dirección estratégica*dimensión 3. Desarrollo del personal	85

Resumen

La presente tesis de maestría se realizó para poder optar el grado académico de Maestro en Administración de Negocios – MBA. El objetivo de presente estudio es determinar la relación que existe entre la dirección estratégica y el talento humano en los trabajadores de la empresa Studio Benessere SAC, La Molina, 2018. La importancia del presente estudio radicó en la necesidad de las empresas del rubro de Arquitectura y remodelación de construcciones en conocer la relación que existe entre la gestión estratégica y el talento humano. Se sabe que el talento humano es un recurso fundamental para las empresas, convirtiéndose en uno de los pilares más importantes que deben de tenerse en consideración, en especial porque permite diferencias de una empresa a otra, gracias a la calidad de servicio, buena atención, ética de trabajo, entre otros. El presente se trabajó bajo los sustentos teóricos de Palacios (2016), quien hablo sobre la dirección estratégica y Alles (2014), quien aporoto sobre talento humano.

Metodológicamente, se trató de una investigación de tipo aplicada, en donde el nivel es descriptivo correlacional porque busca medir el grado de relación entre la dirección estratégica y el talento humano. Se trabajó bajo un enfoque cuantitativo en donde el método por el que se partió fue el hipotético deductivo. La población estuvo conformada por 111 colaboradores de la empresa Studio Benessere SAC, La Molina, año 2018, el cual se tomó el total para poder ser analizada aplicando de este modo, la técnica del censo por ser la población pequeña y accesible. En base a los instrumentos de medición, se analizó la fiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, y se contrastó la hipótesis mediante el coeficiente de Rho de Spearman.

El presente estudio permitió obtener los siguientes resultados: Existe relación directa y significativa entre la dirección estratégica y el talento humano en los trabajadores de la empresa Studio Benessere SAC, La Molina, 2018, esto debido a que, al contrastar las hipótesis, el valor de significancia es igual a 0.000 menor que 0,05, rechazando así la hipótesis nula. Además, el valor del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.676 indicando que existe relación positiva moderada entre ambas variables.

Palabras clave: dirección estratégica, talento humano, admisión de personal, retención del talento y desarrollo del personal.

Abstract

The present master's thesis was made to be eligible for the academic degree of Master in Business Administration - MBA, mention in Teaching and Educational Management. The objective of the study is to determine the relationship that exists between strategic management and human talent in the workers of the company Studio Benessere SAC, La Molina, 2018. The attention of this study lies in the need of companies in the field of construction and remodeling in knowing the relationship that exists between strategic management and human talent. It is known that human talent is a fundamental resource for companies, becoming one of the most important pillars that must be taken into account, especially because it allows differences in a company in favor of quality of service, good attention, work ethic, among others ... This work was done under the theoretical foundations of Palacios (2016) who talked about strategic direction and Alles (2014) who contributed on human talent.

Methodologically, it was an applied type of research, where the level is descriptive correlational level because it seeks to measure the degree of relationship between strategic management and human talent. It became under a quantitative approach in the method by which it participated in the hypothetical deductive. The population was conformed by 111 collaborators of the company Studio Benessere SAC, La Molina, year 2018, which took the total to be analyzed applying this way, the census technique for the small and accessible population. Based on the measurement instruments, the evaluation was analyzed using the Cronbach's Alpha coefficient, and the hypothesis was contrasted by the Spearman's Rho coefficient.

Estudio Benessere SAC, La Molina, 2018, This is due to the fact that the hypotheses are tested. The value of significance is equal to 0.000 less than 0.05, thus rejecting the null hypothesis. The value of the Spearman correlation coefficient is equal to 0.676, indicating that there is a moderate positive relationship between both variables.

Keywords: human direction, human talent, admission of personnel, retention of talent and staff development.